

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

Oleh:

Kristin Maria Weya¹

Nova Mardiana²

Universitas Lampung

Alamat: Jalur dua Univeristas Lampung, Jalan Prof. Dr Jl. Prof. Dr. Ir. Sumantri

Brojonegoro No.1, Kota Bandar Lampung, Lampung (35141)

Korespondensi Penulis: mariakristinweyamariakristinwe@gmail.com

Abstract. *Leadership style is one of the key positions where a leader must be able to influence, direct and demonstrate his ability so that all company goals can be achieved. Performance basically focuses on the process of planning, implementing, and also the results obtained after carrying out work. This study aims to examine the influence of leadership style on employee performance. The data used is primary data. The data collection technique is used through questionnaires. This study took data from all employees of PT Kembu Mandiri in Papua Province as many as 54 respondents. The data analysis used used simple linear regression analysis with the help of spss 23.0. The results showed that this study supports the hypothesis proposed, namely: leadership has a positive and significant effect on employee performance Suggestions that can be taken from this study are: company leaders should listen more to the opinions of employees in solving problems between leaders and employees, employees must have a sense of social care between one employee and another. And also employees should obey the rules set by the company.*

Keywords: *Leadership style, and employee performance.*

Abstrak. *Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya berfokus pada*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang diperoleh setelah melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Penelitian ini mengambil data dari seluruh karyawan PT Kembu Mandiri di Provinsi Papua sebanyak 54 responden. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan spss 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: pemimpin perusahaan harus lebih mendengarkan pendapat karyawan dalam menyelesaikan masalah antara pemimpin dan karyawan, karyawan harus memiliki rasa kepedulian sosial antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dan juga karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan pada umumnya berdiri dengan adanya tujuan untuk memperoleh keuntungan, sehingga salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam mewujudkan hal tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok kerja, maupun pada organisasi. Untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tentunya akan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak akan terlepas dari kepemimpinan dan karyawan. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pemimpin dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang bisa menjadi suri teladan bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan

menimbulkan kinerja yang baik bagi karyawan. Pemimpin yang mempunyai jiwa bijaksana adalah pemimpin yang tidak memerintah melainkan juga memperhatikan usulan dari bawahannya, dapat menumbuhkan kinerja, sikap, dan disiplin pada karyawan dalam menjalankan tugas layanannya. Kinerja karyawan PT Kembu Mandiri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi, sehingga perlu diupayakan secara terus-menerus dan berkesinambungan dalam upaya peningkatan kinerja kearah yang lebih baik lagi terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat global dewasa ini. Dalam menentukan hal ini perlu dicari faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Pengertian kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawah oleh seseorang ditempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis.

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam perusahaan karenaperannya sebagai subjek pelaksana strategi perusahaan (Adiarsa,2010), sehingga diperlukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah menciptakan karyawan yang sepenuhnya terlibat dalam aktivitas organisasi atau perusahaan dan memiliki antusias terhadap pekerjaan mereka (kinerja karyawan).

Observasi awal peneliti pada pimpinan perusahaan yaitu Yonater Karoba sebagai direktur perusahaan PT Kembu Mandiri, diketahui bahwa pemimpin perusahaan menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan. Dimana secara tidak langsung pemimpin memiliki hubungan keluarga antar karyawan, sehingga pemimpin cenderung menerima beban dalam mengambil keputusan. Karena hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang di

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

lakukan para karyawan. Yang mana terjadi pada lokasi perusahaan yang cukup sulit di jangkau dan jaringan yang tidak begitu normal terjadi. Hal ini hal justru menghambat proses kinerja dan menyebabkan karyawan yang kurang menaati peraturan perusahaan.

PT Kembu Mandiri di dirikan untuk membantu infrastruktur dan sumber daya manusia dalam bidang pertambangan, perdagangan, perindustrian, dan pengangkutan. Serta membantu meningkatkan sumber daya manusia di tanah papua khususnya dalam bidang pembangunan dan perindustrian. PT Kembu Mandiri memiliki 54 karyawan baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap, yang diperlihatkan pada tabel 1 berikut ini.

NO	JABATAN	JUMLAH	STATUS
1.	Komisaris	1	
2	Direktur	1	
3	Accounting	3	Tetap
4	Konsultan	4	Tetap
5	Logistik	4	Tetap
6	OB	2	Tetap
7	Driver	12	Kontrak
8	Operator	10	Kontrak
9	Pelaksana Lapangan	8	Kontrak
10	Mekanik	10	Kontrak
11	Tukang Masak	1	Kontrak
	JUMLAH	54	

Tabel 1.1 jumlah karyawan pada PT Kembu Mandiri cukup besar sehingga, perusahaan berharap bisa memberdayakan karyawan dengan maksimal. Kebijakan dan peraturan yang berlaku pada PT Kembu Mandiri sebagai upaya mengoptimalkan pelayanan tentu saja harus ditingkatkan supaya kebutuhan pembangunan sumber daya manusia tidak terganggu.

Kesesuaian kepemimpinan dan kinerja karyawan juga harus diperhatikan guna menghasilkan pelayanan yang lebih baik. Observasi yang dilakukan peneliti aspek kepemimpinan yang dilakukan PT Kembu Mandiri juga masih ditemukan kurangnya kesempatan untuk memberikan saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah yang muncul, serta dinilai masih kurang keharmonisan dan kebersamaan antar staf karena masih cenderung kurang fokus pada tugas masing-masing. Keadaan ini tentunya menjadipermasalahan tersendiri apalagi tugas-tugas sebagian karyawan mengharuskan adanya kerjasama antar tim. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menulis dengan

judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kumbu Mandiri di Provinsi Papua.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya organisasi tersebut. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Pemimpin melalui kepemimpinannya dapat memberikan motivasi kepada anggotanya dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan. Kebutuhan anggota terpenuhi maka anggotanya akan bekerja semaksimal mungkin, semangat dan kegairahan kerja akan meningkat yang akhirnya akan menuju kepentingan produktivitas kerja. Martoyo (2000) memberikan definisi kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. (Moeheriono, 2013:386) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

1. Indikator Kepemimpinan

Fields dan Herold (2014), membagi indikator kepemimpinan menjadi empat, yaitu; proses yang menantang, Inspirasi visi bersama, Melibatkan orang lain untuk bertindak, Model kepemimpinan, Memberi dorongan.

2. Unsur-unsur dalam Kepemimpinan

a. Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Semakin

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

dilaksanakn dengan baik danap erintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang seorang pemimpin untuk mengatur seorang pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

b. Kekuasaan

Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.

c. Memengaruhi

Kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan pada pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pemimpin. Kekuasaan untuk memengaruhi merupakan jembatan pada unsur selanjutnya.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Engkoswara dan Komariah (2010) kepemimpinan akan terjadi seccara efektif jika;

- a. Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecah masalah.
- b. Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaiatan dengan pembinaan kelompok atau fungsi sosial.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimppin tersebut dapat menyelesaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya, sedangkan jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengaruskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk memperoleh sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawn yang diinginkan, pemimpin harus menigkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong kayawan mau bekerja dengan baik.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang (Rivai 2009).

Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubngkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut.

2. Indikator Kinerja

a. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi seseorang terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.

b. Kinerja Kontekstual.

Perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pekerja baru.

c. Perilaku Kerja Tidak Produktif.

Perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan. Contohnya absen, mencuri ditempat kerja, penyalahgunaan jabatan, dan tidak mengerjakan tugas.

3. Faktor-faktor yang mepengaruhi kinerja karyawan

a. Kualitas Kerja

Menunjukan ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian duatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Banyaknya sejumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2016). Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Metode penelitian merupakan suatu cara untuk proses yang teratur dan terpicik sedemikian rupa yang digunakan untuk mencari jawaban atas suatu permasalahan yang sedang diteliti dengan tujuan menemukan kebenaran dari fakta-fakta atau prinsip-prinsip, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmiah suatu pengetahuan oleh karena itu, agar penyusunan skripsi ini berjalan sesuai yang diharapkan maka diperlukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan relevan dengan teknik penulisan karya ilmiah.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpulan data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi linear sederhana.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT kembu mandiri yang berjumlah 54 orang.

Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner (angket penelitian) kepada objek penelitian diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013).

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil dari informasi yang sudah di umumkan oleh perusahaan kedalam informasi perusahaan menurut sugiyono (2012) sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen.

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
-----------------	--------------------------	------------------	--------------

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. (Fields dan Herold, 2014)	1. Proses yang menantang 2. Inspirasi visi bersama 3. Melibatkan orang lain untuk bertindak 4. Model kepemimpinan 5. Memberi dorongan (Fields dan Herold, 2014)	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebaskan kepadanya yang didasarkan atas ketangkasan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Koopman et al., 2014)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja Kontraproduktif (Koopman et al., 2014)	Skala likert merupakan respon terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS)

Metode Pengumpulan Data

Tabel 3.2 Skor Pembobotan Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
1.	Sangat setuju (SS)	5

2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mendapat, mengelolah, serta menginterpretasikan data atau informasi yang diperoleh dari responden dengan menggunakan pola ukur yang sama (Siregar, 2017).

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketetapan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya, instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atau sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah ketetapan instrumen dalam pengukuran. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dan menggunakan teknik pengukuran Chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha > 0,6 yaitu :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan;

R : Reabilitas Intstrumen

K : Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah Varian Butir

$\sigma^2 t$: Varian Total

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan tidak berdistribusi normal, maka menggunakan uji non-

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

parametrik.

Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kemu Mandiri dengan menggunakan rumus analisis regresi linear sederhana;

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan;

Y : Kinerja Karyawan

X : Kepemimpinan a : Konstanta b : Koefisien X e : error

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

H₀ : b=0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H₁ : b ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig < α(0,05), menggunakan rumus;

$$t_{hitung} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan;

b : Koefisien regresi variabel independen

∂b : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut;

Jika t_{hitung} > t_{tabel} (0,05), maka hipotesis didukung

Jika t hitung < t tabel (0,05), maka hipotesis tidak didukung

Hasil uji t dapat di lihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Variabel kepemimpinan (X)	Keterangan
1	0.054	Valid
2	0.842	Valid
3	0.189	Valid
4	0.127	Valid
5	0.274	Valid
6	0.280	Valid
7	0.012	Valid
8	0.002	Valid
9	0.317	Valid
10	0.003	Valid
11	0.019	Valid
12	0.001	Valid
13	0.003	Valid
14	0.099	Valid
15	0.038	Valid
16	0.083	Valid
17	0.015	Valid
18	0.001	Valid
19	0.052	Valid
20	0.001	Valid
21	0.004	Valid
22	0.003	Valid
23	0.051	Valid
24	0.217	Valid
25	0.003	Valid
26	0.680	Valid
27	0.282	Valid
28	0.177	Valid
29	0.168	Valid

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

30	0.736	Valid
----	-------	-------

Berdasarkan data diatas, nilai dari seluruh item dalam pengukuran variabel kepemimpinan (X) berada di atas 0,5. Dengan demikian maka dapat dinyatakan instrumen pengukuran pada variabel kepemimpinan (X) adalah valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Karyawan (Y)

Item	Variabel karyawan (Y)	Keterangan
1	0.100	Valid
2	0.033	Valid
3	0.043	valid
4	0.026	valid
5	0.019	Valid
6	0.096	Valid
7	0.027	Valid
8	0.470	valid
9	0.394	Valid
10	0.499	valid
11	0.129	Valid
12	0.088	Valid
13	0.269	Valid
14	0.130	Valid
15	0.212	Valid
16	0.434	Valid
17	0.215	Valid
18	0.305	Valid
19	0.197	Valid
20	0.448	Valid
21	0.689	Valid
22	0.253	Valid
23	0.538	Valid
24	0.096	Valid
25	0.409	Valid
26	0.052	Valid
27	0.083	Valid
28	0.065	Valid

29	0.053	Valid
30	0.070	Valid
31	0.175	Valid

Berdasarkan data diatas, nilai seluruh item dalam pengukuran variabel karyawan (Y) berada di atas 0.5. Dengan demikian maka dapat dinyatakan instrumen pengukuran pada variabel karyawan (Y) adalah valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.761	30

Berdasarkan hasil uji reabilitas di atas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada setiap variabel kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Hasil Uji Reabilitas Variabel Karyawan (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.760	31

Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada setiap variabel kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas, 0.6 sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	laki-laki	23	42.6	42.6	42.6
	perempuan	31	57.4	57.4	100.0

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

	Total	54	100.0	100.0	
--	--------------	-----------	--------------	--------------	--

Informasi dari Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang (42,6%) sedangkan responden perempuan sebanyak 31 orang (57,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Kemu Mandiri Provinsi Papua memiliki jumlah karyawan perempuan paling banyak dibanding jumlah karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21-30 th	46	85.2	85.2	85.2
	31-40 th	6	11.1	11.1	96.3
	41-50 th	1	1.9	1.9	98.1
	61-70 th	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi usia responden peneliti yang terdapat pada Tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 46 orang (85,2%), kemudian umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 6 orang (11,1%), dan umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,9%), dan umur 61-70 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT kemu mandiri provinsi papua, masih berada di rentang usia produktif hal ini berkaitan dengan produktivitas suatu perusahaan atau itansi, dimana kaum muda memiliki ide-ide lebih fresh dibanding dengan usia lebih tua.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	24	44.4	44.4	44.4
	D3	4	7.4	7.4	51.9
	S1	19	35.2	35.2	87.0
	S2	3	5.6	5.6	92.6
	Lainnya	4	7.4	7.4	100.0

	Total	54	100.0	100.0	
--	--------------	-----------	--------------	--------------	--

Hasil yang terdapat pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian telah memiliki jenjang pendidikan tinggi yaitu SMA sebanyak 24 orang (44,4%) sedangkan pendidikan DIII yaitu sebanyak 4 orang (7,4%) pendidikan S1 yaitu sebanyak 19 orang (35,2%) dan S2 yaitu sebanyak 3 orang (5,6%) dan lainnya yaitu sebanyak 4 orang (7,4%). Keadaan ini merupakan hal yang baik bagi instansi dimana pendidikan berkaitan dengan kualitas SDM jika semakin baik kualitas SDM maka akan semakin maju pula perusahaan atau instansi tersebut.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-5 tahun	39	72.2	72.2	72.2
	6-10 tahun	12	22.2	22.2	94.4
	10-15 tahun	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Informasi yang terdapat pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki masa kerja yaitu 1-5 tahun sebanyak 39 orang (72,2%) sementara masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 12 orang (22,2%) sementara 1015 tahun yaitu sebanyak 3 orang (5,6%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Manager	10	18.5	18.5	18.5
	Staf	33	61.1	61.1	79.6
	supervisor	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

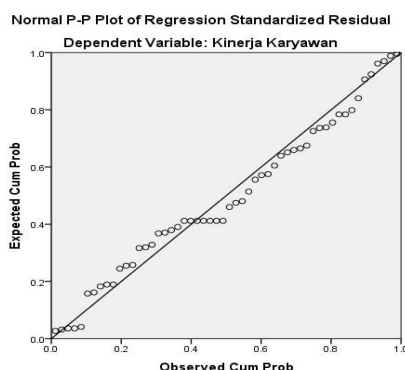
Hasil peneliti yang terdapat pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden menduduki posisi pekerjaan sebagai manager yaitu sebanyak 10 orang (18,5%) sedangkan responden dengan jabatan staf yaitu sebanyak 33 orang (61,1%) dan responden dengan jabatan supervisor yaitu sebanyak 11 orang (20,4%).

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.10064698
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.074
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kolmogorov-smirnov (KS) adalah $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel terdistribusi normal. Pengujian normalitas data juga dapat diketahui dengan melihat gambar grafik dan kurva distribusi normal. Data akan terdistribusi normal jika probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas dan probabilitas pengamatan di tunjukan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. Berikut ini pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan variance inflation factor (VIF). Data merupakan pengujian hasil normalitas data dalam bentuk grafik histogram dan kurva P-P P1 ts seperti yang terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar grafik histogram 4.1 dapat di simpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada data yang mengikuti garis diagonal membentuk lonceng berada di tengah-tengah.

Hasil Analisis Deskriptif

1. Distribusi Frekuensi kategori Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	28	50.9	51.9	51.9
	setuju	10	18.2	18.5	70.4
	Netral	6	10.9	11.1	81.5
	tidak setuju	9	16.4	16.7	98.1
	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.9	100.0
	Total	54	98.2	100.0	
Missing	System	1	1.8		
Total		55	100.0		

Data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menganggap kepemimpinan dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 28 orang (50,9%), kategori setuju yaitu sebanyak 10 orang (18,2%), kategori netral yaitu sebanyak 6 orang (10,9%), kategori tidak setuju yaitu sebanyak 9 orang (16,4%), dan kategori sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (1,8%) responden. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja anggota seperti yang diharapkan baik oleh anggota maupun organisasi yang bersangkutan. Faktor kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi.

2. Distribusi Frekuensi Kategori Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	sangat setuju	32	58.2	59.3	59.3
	setuju	8	14.5	14.8	74.1
	Netral	4	7.3	7.4	81.5
	tidak setuju	8	14.5	14.8	96.3

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.7	100.0
	Total	54	98.2	100.0	
Missing	System	1	1.8		
Total		55	100.0		

Data diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki kinerja dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang (58,2%), responden yang memiliki kinerja setuju yaitu sebanyak 8 orang (14,5%), responden yang memiliki kinerja kategori netral yaitu sebanyak 4 orang (7,3%), responden yang memiliki kinerja dengan kategori tidak setuju yaitu sebanyak 8 orang (14,5%), serta responden dengan kategori sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang (3,6) rsponden. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja yang baik merupakan perilaku yang nyata.

3. Deskripsi Pertanyaan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Pernyataan kepemimpinan memeiliki 30 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item pernyataan variabel kepemimpinan dapat di lihat pada tabel 4.9 berikut ini:

No	Item/Pernyataan	Rata-Rata
X1	Pemimpin selalu mencari peluang yang menantang untuk menguji keterampilan dan kemampuan saya.	2.23
X2	Pemimpin saya selalu up to date mengenai perkembangan baru yang dapat mempengaruhi organisasi.	1.93
X3	Pemimpin memberikan tantangan kepada saya dalam melakukan hal-hal ditempat kerja.	3.86
X4	Pemimpin selalu mencari cara-cara inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.	1.00
X5	Pimpinan menanyakan kepada saya tentang apa yang bisa saya pelajari ketika tugas tidak berjalan sesuai yang diharapkan.	1.26
X6	Pimpinan berani mengambil resiko dengan melakukan pendekatan baru meskipun kesempatan tersebut akan gagal.	1.03
X7	Pimpinana memberikan gambaran masa depan yang akan saya capai bersama.	2.63

X8	Pimpinan selalu berbagi pengalaman mengenai mimpinya dimasa depan.	3.60
X9	Pimpinan mampu mengkomunikasikan pandangan positif dan harapan masa depan.	1.70
X10	Pimpinan menunjukan kepada saya bagaimana mewujudkan visi jangka panjang.	2.93
X11	Pimpinan memberikan pandangan kepada saya dan prediksi di masa depan	2.56
X12	Bersemangat dan antusias tentang berbagai kemungkinan di masa depan.	1.00
X13	Melibatkan yang lain dalam perencanaan tindakan yang akan dilakukan	1.33
X14	Pimpinan memperlakukan yang lain dengan bermartabat dan penuh rasa hormat.	1.00
X15	Pimpinan memberikan kebebasan kepada yang lain untuk membuat keputusan sendiri.	1.00
X16	Pimpinan mengembangkan hubungan kerjasama yang baik dengan orang lain.	2.76
X17	Pimpinan menciptakan suasana saling percaya dalam proyekproyek yang dipimpinnya.	1.13
X18	Pimpinan meberikan kesempatan kepada saya merasakan kepemilikan terhadap proyek-proyek yang ada.	1.00
X19	Pemimpin saya mengetahui dengan jelas mengenai filosofi kepemimpinan.	1.03
X20	Pemimpin saya memastikan bahwa proyek yang dikelola sudah terbagi menjadi bagian-bagian yang dikerjakan.	1.90
X21	Pemimpin saya mengahbiskan waktu dan energi untuk memastikan bahwa orang-orang mematuhi nilai yang disepakati bersama.	1.00
X22	Pemimpin membiarkan orang lain menjalankan organisasi dengan baik	1.20
X23	Pemimpin konsisten dalam mempraktekkan nilai-nilai yang dianut.	2.23
X24	Pemimpin memastikan bahwa tim menetapkan tujuan yang jelas dalam membuat rencana kerja	2.36
X25	Pemimpin memiliki waktu untuk merayakan keberhasilan bersama ketika tujuan kerja tercapai dengan baik	2.53
X26	Pemimpin mengaku kontribusi atas kesuksesan tugas-tugas yang diberikan.	2.61
X27	Pemimpin memuji saya dalam melaksanakan tugass dengan baik.	1.09

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

X28	Pemimpin saya membeikan apresiasi kepada tim atas kontribusi yang diberikan terhadap organisasi.	1.12
X29	Pemimpin saya memiliki cara untuk merayakan keberhasilan.	1.00
X30	Pemimpin memberikan pengarahan dan contoh kepada seluruh anggota organisasi tentang pekerjaan yang sukses dilakukan oleh setiap tim.	1.98

Keterangan:

3.86- 2.76 = sangat tinggi

2.76 - 2.53 = tinggi

2.53 – 2.36 = cukup tinggi

2.36 – 1.98 = rendah

1.98 – 1.70 = sangat rendah

Tabel 4.9 di atas dapat di lihat dari total skor rata- rata tanggapan responden terhadap 30 item yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah 2.69. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada PT Kembu Mandiri Provinsi Papua berada pada klasifikasi yang cukup tinggi. Artinya, pemimpin dan karyawan saling membantu dalam memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan.

4. Deskripsi Pertanyaan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan kinerja karyawan memiliki 31 item pernyataan denga lima pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada berikut ini :

No	Item/ Pernyataan	Rata-rata
Y1	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu.	2.64
Y2	Saya bekerja menuju hasil akhir pekerjaan saya.	2.00
Y3	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya.	3.96
Y4	Saya tidak kesulitan menentukan prioritas dalam pekerjaan saya.	1.12
Y5	Saya bisa memisahkan masalah utama dari masalah lain ditempat kerja saya.	2.00
Y6	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang maksimal.	1.00
Y7	Saya butuh waktu yang cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya dari yang diharapkan.	2.70

Y8	Saya bisa memnuhi janji saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	3.58
Y9	Saya mampu memenuhi tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	1.67
Y10	Saya dapat berkolaborasi dengan rekan kerja yang lain dengan biak.	3.09
Y11	Orang lain dapat mengerti saya dengan baik ketika saya memberitahu sesuatu.	2.16
Y12	Saya memahami orang lan dengan baik ketika mereka memberitahu saya.	1.03
Y13	Komunikasi saya dengan orang lain dapat menghasilkan hasil yang diinginkan.	1.12
Y14	Saya datang dengan ide-ide kreatif ditempat kerja saya.	1.00
Y15	Saya mengambil inisiatif ketika ada masalah yang harus dipecahkan.	1.22
Y16	Saya mengambil inisiatif ketika ada sesuatu yang harus diorganisir.	2.54
Y17	Saya memulai pekerjaan baru sendiri ketika pekerjaan yang lama telah selesai.	1.38
Y18	Saya meminta bantuan ketika saya membutuhkan.	1.00
Y19	Saya terbuka untu dikritik pekerjaan saya.	1.06
Y20	Saya mencoba belajar dari umpan balik yang saya dapatkan dari orang lain pada pekerjaan.	1.38
Y21	Saya mengambil pekerjaan yang menantang ketika tersedia.	1.00
Y22	Saya tidak mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting di tempat kerja.	1.12
Y23	Saya menghindari membuat masalah ditempat kerja.	1.12
Y24	Saya fokus pada hal-hal positif di tempat kerja.	2.29
Y25	Saya berbicara dengan rekan kerja saya tentang aspek positif dari pekerjaan saya.	2.70
Y26	Saya berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek positif pekerjaan saya.	2.45
Y27	Saya selalu berusaha bekerja cepat	2.45

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

Y28	Saya menghindari meninggalkan pekerjaan saya sehingga orang lain yang menyelesaikan.	2.12
Y29	Saya bersikap santun terhadap seseorang ditempat kerja.	1.25
Y30	Saya menghindari pertengkaran dengan kolega, atasan atau klien saya.	1.76
Y31	Saya menghindari membuat kesalahan dalam pekerjaan.	3.74

3.96 – 3.58 Sangat tinggi

2.70 – 3.09 Tinggi

2.54 – 2.70 Cukup tinggi

2.29 – 2.54 Rendah

1.76 – 2.29 Sangat rendah

Tabel 4.10 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah 2.65. ini berarti kinerja karyawan di PT Kambu Mandiri Provinsi Papua berada di kategori cukup tinggi. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa setiap karyawan PT Kambu Mandiri yang sedang bekerja harus terus meningkatkan kinerjanya. Artinya, semua karyawan harus terus berkerja sama agar memenuhi harapan perusahaan.

Hasil Uji T

Ringkasan Hasil Uji t Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.205	.103		1.982	.053
	Kepemimpinan	.893	.050	.927	17.771	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil penelitian yang terdapat pada Tabel 4.11 dilihat dari beta standar koefisiensi 17.771. artinya pengaruh positif. Dilihat dari signifikan, nilai $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, artinya pengaruhnya signifikan. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 17.771. dimana $\text{sig. } t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0.000 < 0.05$) berarti menolak H_0 dan menerima H_a yang menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kambu Mandiri di Provinsi Papua.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kembu Mandiri Provinsi Papua. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seseorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Sesuai hasil penelitian teori yang telah dipaparkan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah terlihat dengan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji t dari variabel kepemimpinan (X) dengan nilai t hitung sebesar 17.771 dimana $\text{sig. } t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0.000 < 0.05$) berarti menolak H_0 dan menerima H_a yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kembu Mandiri Provinsi Papua.

Hal ini berarti semakin manajemen memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam kepemimpinan dan meningkatkannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hasil penelitian ini maka mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan, (2013). Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kemu Mandiri Provinsi Papua dimana semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

1. Agar manajemen memperhatikan cara-cara untuk meningkatkan kualitas organisasi, memperlakukan orang lain dengan bermartabat, dengan penuh rasa hormat, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk merasakan kepemilikan terhadap pekerjaan, lebih banyak menghabiskan waktu dan energi untuk memastikan bahwa orang-orang mematuhi nilai yang disepakati bersama dan memiliki cara yang baik untuk merayakan keberhasilan.
2. Agar manajemen dapat memperhatikan pekerjaan karyawan dengan baik serta waktu dan usaha yang maksimal, manajemen memperhatikan karyawan yang membutuhkan bantuan dan manajemen memperhatikan karyawan untuk mengambil pekerjaan yang lebih menantang.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Serta Saya mengambil pekerjaan yang menantang ketika tersedia.

DAFTAR REFERENSI

- Aksara Ghazali, Imam. 2007 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Alfabeta.
- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Adiarsa M. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung

- Chung, Kae H. & Megginson, Leon, C. 1981. *Organization Behavior Development Managerial Skills*. New York. Harper U Row
- Chughtai, A. A. 2008. *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour*. Institute of Behavioral and Applied Management
- Cropanzano, R., dan Mitchell, M.S., 2005, Social exchange theory: An interdisciplinary review, *Journal of Management*, Vol.31, pp 874-900.
- Danish, Q.R., Shahid, A.U., Aslam, N., Afzal, M., Ali, H.Y. 2015. Relationship between Job Performance, Job Involvement, and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Educational Science*
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Engkoswara, dan Komariah, A. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fields, Dail L., dan Herold, David M. 2014. Using the Leadership Practices Inventory To measure Transformational and Transactional Leadership. *Dalam Jurnal Educational and Psychological Measurement*, v57 n4 p569-79.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill
- Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Koopmans, L., Bernards, C.M., Hildebrant, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331337.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mehta, S. B., Cornell, D., Fan, X., & Gregory, A. 2013. Bullying climate and school engagement in ninth-grade students. *Journal of School Health*
- Moorhead, G. & Griffin, R.W., 1992. *Organizational Behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin, Boston.
- Nasir, S. B. 2011. The Impact of Job Involvement, Reward System on Employee Job Performance. *Elexir International Journal*.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA

- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Adisi Indonesia.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : CV Andi Offset. PT BPFE–JogJakarta
- Rivai, V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbbins, S. P., & Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Safira, S. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Seascope Surveys Indonesia. *e-Journal Manajemen dan Bisnis*.
- Saks, A. M., 2006, Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21 No.7, pp 600-619.
- Sarros, J.C., & Butchatsky, O. 1996. *Leadership. Australia's Top CEOs: Finding Out What Makes Them the Best*. Harper Business. Sydney.
- Siagian Sondang, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Soane et al., 2012 E. Soane, K. Truss, K. Alfes, A. Shantz, C. Rees, M. Gatenby Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta Sugiyono. 2016 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung
- Syafaruddin dan Asrul. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung. Cipta pustaka Media.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*.Bogor. Ghalia Indonesia.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Grasindo
- Truss C, Alfes K, Delbridge R, Shantz A, Soane E (Eds.) 2013a, *Employee Engagement in Theory and Practice*, London: Routledge
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Grafindo
- Vosloban, R. I. 2013. Employee engagement concept - a theoretical and practical approach. *Contemporary Readings in Law & Social Justice*, 5(2), 759-765.
- Wijaya, Tony.2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu.